

مطالعه رابطه نظام‌های ارزشی و تعهد سازمانی کارکنان آموزش و پرورش شهر ایذه
The relationship between value system and the education personnel's
organizational commitment of Izeh city by the year 1389

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۱/۲/۱، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۳۹۱/۸/۱۱، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۱/۹/۲۰

M.Habibi., (M.A.), A. khodabakhshi. Kolaee.,
(Ph.D.), J. Rashidi hor., (M.A.), H.R.
Gharibvand., (M.A)

Abstract: This study investigates the relationship between value system and the education personnel's organizational commitment of Izeh city by the year 1389. In this study the value system is independent variable and the organizational commitment is the dependent variable. The population of this study are 1387 male and female official and educational personnel and the samples are 302 persons determined by Multi stage Custer sampling (MCS) and also by using Kerjcie and Morgan's tables. In this study Alport, Lindsey, and Wernon's questionnaires were used to measure the value system and also Mowday, Steers, and Porter's organizational commitment questionnaires were used. This study is a correlation research and the data analysis is based on Pearson product moment correlation, multiple regression, analysis of variance, T-test of independent groups, Scheffe and LSD post-hoc tests, Corenbach's α , and also split half are used to calculate the coefficient correlations. The data analysis was done using SPSS version 17th. According to the results of Multiple regression analysis, multivariable correlation for linear combination of value system parameters (Theoretical, economical, Aesthetic, social, political, and religious values) with the personnel's organizational commitment showed that $MR=0.37$ and $RS=0.14$ that P-value was 0.0001.

Key words: Education personnel are of Izeh city, Organizational commitment, Value system.

مهران حبیبی^۱، آناهیتا خدابخشیشی کولایی^۲، جهانگیر
رشیدی حر^۳ و حمیدرضا غریب‌وند^۴

چکیده: در این پژوهش، رابطه نظام ارزشی با تعهد سازمانی کارکنان آموزش و پرورش شهر ایذه در سال ۱۳۸۹ بررسی گردید. در پژوهش حاضر، نظام ارزشی، متغیر پیش‌بین و تعهد سازمانی متغیر ملاک می‌باشند. جامعه این تحقیق کادر اداری و آموزشی آموزش و پرورش شهر ایذه می‌باشند که برابر با ۱۳۸۷ نفر، مرد و زن، بوده و نمونه‌ها به روش خوشه‌ای چندمرحله‌ای و با استفاده از جدول کرجسی و مورگان ۳۰۲ نفر تعیین گردید. در این پژوهش، از پرسش‌نامه نظام ارزشی (SOV) آلپورت، لیندزی و ورنون برای سنجش نظام ارزشی و از پرسش‌نامه تعهد سازمانی (OCQ) مودای، استیترز و پورتر استفاده گردید. پژوهش حاضر، از نوع همبستگی و از روش تحلیل آماری ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون چندمتغیری، تحلیل واریانس یک‌راهه، آزمون t گروه‌های مستقل، آزمون‌های تعقیبی شفه و LSD و نیز روش‌های آلفای کرونباخ و تنصیف برای محاسبه ضرایب پایایی استفاده گردید و تحلیل داده‌ها به کمک نرم‌افزار SPSS نسخه هفدهم انجام گرفت. طبق نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون با روش ورود مکرر، ضریب همبستگی چندمتغیری برای ترکیب خطی مؤلفه‌های نظام ارزشی (ارزش‌های نظری، اقتصادی، زیباشناختی، اجتماعی، سیاسی، مذهبی) با تعهد سازمانی کارکنان برابر با $MR=0.37$ و $RS=0.14$ می‌باشد که در سطح $p=0.0001$ معنی‌دار می‌باشد.

کلید واژه‌ها: تعهد سازمانی، کارکنان آموزش و پرورش ایذه، نظام ارزشی

۱. کارشناس ارشد مدیریت دولتی

۲. نویسنده مسئول، استادیار دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی و دکتری مشاوره

e-mail: anna_khodabakhshi@yahoo.com

۳. کارشناس ارشد مشاوره خانواده

۴. کارشناس ارشد روانشناسی عمومی

مقدمه

ارزش^۱ یک مفهوم کلی است که دربرگیرنده تمامی حوزه‌ها می‌باشد، «ارزش» از نظر واژه شناختی از مصدر فعل «ارج» و «ارزیدن» ساخته شده است؛ «ارز» + «ش» اسم مصدر ارزش را ساخته است. این واژه در زبان فارسی به معنای قدر، مرتبه، اهمیت، شایستگی، لیاقت و برازندگی می‌باشد. در لاتین معادل واژه‌ی ارزش، Value می‌باشد و در فرهنگ آکسفورد، در توضیح این واژه، مفید یا مطلوب بودن، ارزش چیزی در مقایسه با چیز دیگر و ارزش به لحاظ پولی آمده است. ارزش‌ها نمایان‌گر عقاید و اصولی هستند که از نظر فردی یا اجتماعی نوعی رفتار برتر (نسبت به رفتار مخالف) شمرده می‌شوند. نظام ارزشی^۲ عبارت است از کشش‌ها و گرایش‌هایی که بر انتخاب فرد تأثیر می‌گذارد (سلیمانی ۱۳۷۵، ۵). ارزش‌ها و نگرش‌ها با هم تفاوت دارند ضمن آن‌که ارتباط آن‌ها با هم بسیار نزدیک است ارزش‌ها وسیع‌تر، پرحاشیه‌تر و جامع‌تر می‌باشند، ارزش دارای حقانیت و مطلوبیت است. در دامنه‌ی ارزش، با مفاهیمی مانند مذهب، اعتقاد، آداب و سنت‌ها که موجود در بستر فرهنگی جامعه هستند، مواجه می‌شویم. از طرف دیگر در رفتار سازمانی، اهمیت ارزش‌ها در این است که آن‌ها تشکیل دهنده‌ی پایه و اساس درک نگرش‌ها و انگیزش افراد هستند و هم‌چنین بر ادراک افراد اثر می‌گذارند (رابینز ۱۳۸۵، ۲۷۲).

«تعهد» از دید واژه شناختی مصدر بوده و به معنای عهده‌دار شدن، کاری را به عهده گرفتن، عهد کردن، عهد و پیمان بستن می‌باشد و در لاتین برای واژه‌ی تعهد معادل commitment آمده است و در توضیح آن این‌گونه بیان شده است: «تعهد یک اعتقاد قوی به یک ایده یا نظام است، تعهد نوعی الزام برای انجام چیزی است که از روی وفاداری، شما قول انجام آن را داده‌اید». تعهدسازمانی یعنی درجه همانند سازی روان‌شناختی و یا چسبیدگی به سازمانی که ما برای آن کار می‌کنیم (مهرداد ۱۳۸۱، ۱۷۳). سازمان‌های امروزی چه در بخش خصوصی و چه در بخش دولتی نمی‌توانند از حرکت باز ایستند. مهم‌ترین اجزای تشکیل‌دهنده‌ی سازمان‌ها را می‌توان نیروی انسانی آن سازمان از جمله مدیر و معلم در محیط‌های آموزشی نام برد. یافته‌های اخیر نشان می‌دهد که تعهد سازمانی اغلب پیش‌بینی‌کننده‌ی خوبی برای تمایل به ماندگاری در شغل می‌باشد (کوخ و استیرز، ۱۹۷۶، پورتر، ۱۹۷۴). نظام‌های ارزشی با تأثیری که بر ادراک و نگرش افراد دارد به‌عنوان عاملی در جهت ارتقای سطح تعهدسازمانی افراد و در نتیجه افزایش بهره‌وری نیروی انسانی شاغل در آموزش و پرورش می‌تواند مثرتر واقع شود، چرا که آموزش و پرورش نهادی تأثیرگذار در زمینه‌های اقتصادی، اجتماعی و توسعه‌ی همه‌جانبه‌ی کشور می‌باشد. با

1. Value
2. Value system

توجه به اهمیت فوق‌العاده موضوع، در این پژوهش به بررسی رابطه میان نظام ارزشی و تعهدسازمانی پرداخته شده است.

موضوع پژوهش

امروزه علمای مدیریت با توجه به تجربیات و پژوهش‌های صورت گرفته در زمینه‌های مختلف مدیریتی، به این نتیجه رسیده‌اند که نیروی انسانی جزء با ارزش و سرمایه‌ی اصلی هر سازمان می‌باشد و توجه به نگرش‌ها و عوامل با ارزش نیروی انسانی، می‌تواند باعث افزایش کارایی و اثربخشی در جهت نیل به اهداف سازمانی خواهد شد. از حدود چهل سال پیش تاکنون علاقه‌مندی و تلاش‌های قابل توجهی در جهت درک مفهوم تعهدسازمانی ایجاد و نیروی بسیار زیادی صرف تجزیه و تحلیل این موضوع شده است و نتایج این تحقیقات، مؤید این مطلب است که تعهدسازمانی با بسیاری از رفتارهای کاری کارکنان ارتباط مستقیمی دارد. توجه به نظام‌های ارزشی کارکنان و تقویت این ارزش‌ها باعث افزایش تعهدسازمانی و در نتیجه ایجاد یک نگرش مثبت در میان کارکنان و در نهایت افزایش بهره‌وری خواهد شد.

در رفتار سازمانی، اهمیت ارزش‌ها در این است که آن‌ها تشکیل دهنده‌ی پایه و اساس درک نگرش‌ها و انگیزش افراد هستند و همچنین بر ادراک افراد اثر می‌گذارند (رابینز ۱۳۸۵، ۲۷۲). ارزش‌ها را می‌توان بایدها و نبایدهایی که رفتار فرد را هدایت می‌کنند و دربرگیرنده‌ی عقاید فرد، راجع به آن چه مطلوب است، دانست. برخی، ارزش‌ها را به وجدان شخصی یا احساس فرد درباره صحت و سقم مسائل ربط می‌دهند اما در یک بستر فرهنگی، ارزش‌های موجود را به عاریت گرفته و در شکل ارزش‌های آموخته شده، متأثر از آن عمل می‌کنند. از آن‌جا که طبق تحقیقات صورت گرفته رفتار کارکنان در سازمان می‌تواند متأثر از نگرش‌هایشان باشد، از این‌رو، آگاهی از آن‌ها برای مدیران سازمان‌ها ضروری به‌نظر می‌رسد. با وجود این، بایستی اذعان کرد، آگاهی از همه نگرش‌های کارکنان برای مدیران سازمان اهمیت چندانی نداشته و مدیران نیز علاقه‌ای به دانستن همه‌ی این نگرش‌ها ندارند. در واقع مدیران بیش‌تر علاقه‌مند به دانستن آن دسته از نگرش‌هایی هستند که با کار و سازمان مرتبط است. طبق تحقیقات انجام گرفته در این مورد، سه نگرش عمده بیش‌ترین توجه و تحقیق را از سوی محققان به خود جلب کرده اند، این سه نگرش عبارتند از: رضایت شغلی^۱، وابستگی شغلی^۲ و تعهد سازمانی^۳. یکی از متغیرهای نگرشی مهم در قلمرو کار و فعالیت آدمی، تعهدسازمانی است، هرچند مفهوم تعهدسازمانی با

1. Job satisfaction
2. Involvement job
3. Organizational commitment

مطالعه رابطه نظام‌های ارزشی و تعهد سازمانی کارکنان آموزش و پرورش شهر ایزده

مفهوم رضایت‌شغلی هم‌پوشی قابل توجهی دارد، اما با آن متفاوت است (تت و می‌یر^۱، ۱۹۹۳، به نقل از ساعتچی، ۱۳۸۶، ۲۷۳-۲۷۲).

این پژوهش سعی در بررسی رابطه میان نظام‌های ارزشی و تعهد سازمانی کارکنان آموزش و پرورش شهر ایزده در سال ۱۳۸۹ را دارد.

بیان مسئله^۲

افراد به صورت گروهی، رفتارها و مفاهیمی را یاد می‌گیرند (ابداع می‌کنند، کشف می‌کنند و توسعه می‌دهند) که در برخورد با مسائل آن‌ها را یاری می‌دهد. در سازمان‌ها روشی که برای یک نفر مؤثر است به اعضای جدید به عنوان روش صحیح فکرکردن و احساس نمودن، آموزش داده می‌شود و سپس ارزش‌های مهم، به راه‌حل‌های مسائل روزمره نسبت داده می‌شوند. با پیوستن ارزش‌ها به عملیات، سازمان‌ها به قوی‌ترین و عمیق‌ترین قلمرو بینشی افراد دست می‌یابند. در این صورت، وظایفی که یک نفر انجام می‌دهد مفهوم و ارزش پیدا می‌کند و آن‌چه انجام می‌دهد عملی صحیح، درست و مهم تلقی می‌شود. یکی از تأثیرات مهم ارزش‌هایی همچون ارزش‌های اخلاقی، مذهبی و...، تأثیر بر روی تعهدسازمانی می‌باشد.

در نظام‌ارزشی هر فرد، مجموعه‌ای از بایدها، نبایدها، اهداف، عقاید و هنجارهای گروهی است که رویه‌های رفتاری هر فرد را مشخص می‌کند؛ از این‌رو نظام‌ارزشی هر فرد مبنایی است که براساس آن هر فرد موقعیت و شرایط خود را درباره‌ی خویشتن و آن‌چه پیرامونش روی می‌دهد، معنا می‌بخشد و با توجه به آن اهداف و آرمان‌هایی را در نظر می‌گیرد (ابراهیم قوام، ۱۳۷۵، به نقل از کرمی، ۲۱)؛ به بیان دیگر، این ارزش‌ها هستند که اساس و مبنایی برای جهت‌گیری‌های فردی در هنگام تصمیم‌گیری و انتخاب در مورد مسائل مختلف به‌عنوان معیار قرار می‌گیرند.

تعهدسازمانی یک نگرش مهم شغلی و سازمانی می‌باشد که در دهه‌های اخیر مورد توجه بسیاری از اندیشمندان و محققان رشته‌ی مدیریت و بالاخص در شاخه‌ی رفتار سازمانی قرار گرفته است، تعهدسازمانی یک متغیر مهم در درک رفتارهای مختلف افراد در سازمان می‌باشد. تعهدسازمانی به سبب تأثیراتی که بر روی کاهش غیبت، ترک خدمت، رضایت شغلی و سایر عوامل اثرگذار بر افزایش کارایی و اثربخشی سازمان دارد، باعث افزایش بهره‌وری کارکنان در آن سازمان خواهد شد، به این سبب تعهدسازمانی در مطالعات رفتار سازمانی در کانون توجه قرار گرفته است.

1. Tett and Meyer
2. Statement Of The Problem

سلسله مراتب نظام‌ارزشی نیز همواره مدنظر علمای علوم انسانی و به‌خصوص روان‌شناسان، جامعه‌شناسان و مدیران بوده است؛ این‌که افراد متفاوت درباره‌ی ارزش‌ها چگونه فکر می‌کنند و برای کدام ارزش‌ها اهمیت بیش‌تری قایل هستند، پژوهش‌های بسیاری صورت گرفته است. اینک با توجه به نقش ارزش‌ها در شخصیت افراد و تأثیر آن بر روند زندگی کاری و تعهدسازمانی آنان، آن‌چه در این پژوهش مورد توجه قرار گرفته است، بررسی رابطه نظام‌ارزشی و تعهدسازمانی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان ایذه می‌باشد. با توجه به این امر که تاکنون پژوهشی در زمینه‌ی نظام‌ارزشی و تعهدسازمانی در مدیریت آموزش و پرورش شهرستان ایذه انجام نشده است. در واقع این پژوهش، تلاشی است برای پاسخ به این سؤالات که:

- کدام‌یک از ارزش‌های کارکنان آموزش و پرورش شهر ایذه بهترین پیش‌بینی‌کننده‌ی تعهدسازمانی آنان است؟

- رابطه‌ی ترکیبی ارزش‌های کارکنان آموزش و پرورش شهر ایذه بر تعهدسازمانی آنان تأثیر بیش‌تری دارد یا رابطه ساده هر کدام از خرده‌نظام‌های نظام‌ارزشی؟

لذا هدف آرمانی پژوهش‌گر در این پژوهش، شناخت و طبقه‌بندی خرده‌نظام‌های ارزشی و تأثیر این نظام‌ارزشی بر تعهدسازمانی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان ایذه می‌باشد.

در این پژوهش به کمک پرسش‌نامه نظام‌ارزشی آلپورت، ورنون و لیندزی و پرسش‌نامه تعهدسازمانی مودای، استیرز و پورتر و با استفاده از یافته‌هایی از دیدگاه پژوهش‌گر، اطلاعاتی به دست آمد که امید است مسئولین با استفاده از این نتایج، در رسیدن آموزش و پرورش به اهداف نهایی مثمرتر واقع شود. هم‌چنین موضوع حاضر می‌تواند گامی در جهت رسیدن به اهدافی چون موارد ذیل باشد:

- شناسایی ارزش‌های دارای اهمیت برای کارکنان آموزش و پرورش
- به وجود آوردن محیط کاری مبتنی بر ارزش‌های دارای اهمیت برای کارکنان آموزش و پرورش
- ایجاد وحدت و یکپارچگی در محیط‌های کاری
- فراهم آوردن موجبات رشد و ارتقاء مشاغل
- افزایش رضایت کارکنان آموزش و پرورش
- ایجاد مسوولیت و تعهد درونی در افراد
- بالا بردن کارایی و اثربخشی کارکنان اداری و آموزشی آموزش و پرورش

ضرورت و اهمیت پژوهش

هر تحقیق، فرآیندی علمی و روش‌مند است که طی آن پژوهش‌گر تلاش می‌کند تا برای یک مسئله پاسخی نظری پیدا کند و یا برای حل یک مشکل واقعی در دنیای عمل راه‌کاری

مطالعه رابطه نظام‌های ارزشی و تعهد سازمانی کارکنان آموزش و پرورش شهر ایزده

بیابد(خاکی، ۱۳۸۷). در ادبیات مرتبط با تبیین جایگاه منابع انسانی، آشکار می‌گردد که منابع انسانی به عنوان یک عامل عمده استراتژیک هر سازمان تلقی شده است، لذا اعمال مدیریت استراتژیک (تأملی بلندمدت، حساس و اساسی به آن) برای یک منبع استراتژیک نه تنها قابل توجیه است؛ بلکه، امری ضروری تلقی می‌گردد (میرسپاسی، به نقل از کاوش ۱۳۸۹، ۶).

رفتار کارکنان سازمان در بُعد فردی، متأثر از عوامل چهارگانه‌ی نگرش^۱، شخصیت^۲، ادراک^۳ و یادگیری^۴ مورد تجزیه و تحلیل قرار می‌گیرد (رابینز، ۲۰۰۵)؛ از این‌رو، آگاهی از نگرش‌های کارکنان در زمینه‌ی سازوکار سازمان برای مدیران مورد تجزیه و تحلیل قرار می‌گیرد (فرهنگی و حسین‌زاده ۱۳۸۴، ۱۳). در جوامع انسانی و به‌ویژه در کشورهای پیشرفته‌ی دنیا، نهاد آموزش و پرورش از مهم‌ترین عوامل مؤثر در رشد اجتماعی، اقتصادی و توسعه‌ی همه جانبه به شمار می‌آید. تعهد و وفاداری افراد شاغل در سازمان، (شامل کادر اداری و آموزشی) می‌تواند در نیل به اهداف آموزش و پرورش نقش به‌سزایی داشته باشد. داشتن تعهد نسبت به سازمان می‌تواند دلایل و انگیزه‌هایی از قبیل عوامل مادی، اجتماعی، مذهبی، سیاسی، زیبایی‌شناختی و یا کشف حقایق داشته باشد. هرچند دستیابی به اهداف سازمانی آموزش و پرورش وابسته به استفاده‌ی بهینه و به‌کارگیری امکانات مالی، اداری و تجهیزات آموزشی است، اما بدون وجود نگرش مثبت به سازمان و دارا بودن تعهدسازمانی دستیابی به این اهداف دشوار خواهد بود. وجود ارزش‌هایی هم‌چون ارزش‌های اجتماعی، مذهبی و ... می‌تواند به عنوان پشتوانه‌ای در کمک به افزایش تعهدسازمانی در کانون توجه قرار گیرد؛ چرا که، اهمیت ارزش‌ها در این است که آن‌ها تشکیل دهنده‌ی پایه و اساس درک نگرش‌ها و انگیزش افراد هستند و هم‌چنین بر ادراک افراد اثر می‌گذارند. سنگ بنای این پژوهش این‌گونه بنا نهاده شده است تا از این مطلب آگاه شد که آیا بین نظام‌های ارزشی و تعهدسازمانی افراد در آموزش و پرورش شهر ایزده رابطه‌ای وجود دارد یا خیر؟ و در صورت مثبت بودن پاسخ این سؤال، رابطه کدام یک از خرده نظام‌های این متغیر با تعهدسازمانی بیش‌تر می‌باشد.

در این پژوهش رابطه‌ی میان متغیرهای پیش‌بین و ملاک بررسی می‌شود که متغیر پیش‌بین؛ یعنی، نظام ارزشی خود دارای شش خرده نظام - ارزش نظری، مذهبی، اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و هنری- می‌باشد و متغیر تعهدسازمانی به‌عنوان متغیر ملاک در نظر گرفته شده است.

1. Attitude
2. Personality
3. Perception
4. Learning

ارزش‌ها جزء ویژگی‌های شناختی فرد محسوب می‌شوند (راس ۱۳۸۶، ۲۸۴). نظام‌های ارزشی فردی، که در سال‌های اولیه‌ی زندگی تدریجاً در ما نهادینه می‌شوند از سوی نیروهای محیطی تحت تأثیر قرار می‌گیرند؛ گاهی این نیروها آشکار و قابل مشاهده هستند، اما غالباً به‌طور نامحسوس می‌توانند درگیری افراد را در تعارضات اخلاقی گسترش دهند (نہاوندیان ۱۳۸۵، ۱۲۳۶)، که در این صورت، می‌تواند باعث عدم تمرکز نیروی افراد شاغل در سازمان بر روی مسایلی غیر از امور شغلی محوله گردد؛ بنابراین، وظایف شغلی به خوبی انجام نخواهد شد و سازمان مورد نظر در رسیدن به اهداف تعیین شده دچار اخلاخ خواهد شد.

ارزش‌های مشترک در یک سازمان، بین سازمان و ارزش‌های مهم جامعه پیوند برقرار می‌کند (هرسی و بلانچارد^۱ ۱۳۸۴، ۳۸۹). اعتقادات و ارزش‌های مشترک، به سازمان‌ها قدرت می‌دهد و به‌طور کلی بر تمام جنبه‌های سازمان و وظایف مدیریت و چگونگی هدایت و پرورش کارکنان تأثیر می‌گذارد (زارعی متین ۱۳۸۴، ۲۷۷) و می‌تواند منجر به انجام هر چه بهتر امور مربوط به شغل و وظایف افراد در درون سازمان گردد که این نمودی از تعهد افراد به سازمانی که در آن مشغول به کار هستند، می‌باشد.

تعهد یکی از عوامل مهم در جهت افزایش بهره‌وری نیروی انسانی و اثربخشی سازمان است (زارعی متین ۱۳۸۴، ۲۸۴). تعهدسازمانی در واقع نوعی نگرش در مورد وفاداری کارکنان به سازمان و فرآیندی مستمر است که به واسطه‌ی مشارکت افراد در تصمیمات سازمانی، توجه افراد به سازمان و موفقیت و رفاه سازمان را می‌رساند (مقیم ۱۳۸۵، ۲۹۳). توجه به نظام‌های ارزشی کارکنان و تقویت این ارزش‌ها باعث افزایش تعهدسازمانی و در نتیجه ایجاد یک نگرش مثبت در میان کارکنان و در نهایت افزایش بهره‌وری خواهد شد. از آنجا که طبق تحقیقات صورت گرفته رفتار کارکنان در سازمان می‌تواند متأثر از نگرش‌هایشان باشد، از این‌رو، آگاهی از آن‌ها برای مدیران سازمان‌ها ضروری به نظر می‌رسد. با وجود این، بایستی اذعان کرد، آگاهی از همه نگرش‌های کارکنان برای مدیران سازمان اهمیت چندانی نداشته و مدیران نیز علاقه‌ای به دانستن همه این نگرش‌ها ندارند. در واقع مدیران بیش‌تر علاقه‌مند به دانستن آن دسته از نگرش‌هایی هستند که با کار و سازمان مرتبط است. عثمان^۲ (۲۰۰۹) اعتقاد دارد ارتباط درونی قوی با محیط کار باعث افزایش تعهد، دلبستگی و وفاداری به سازمان می‌شود. فینگان^۳ (۲۰۰۰) ضمن تحقیقات خود به بررسی رابطه‌ی بین ارزش‌های شخصی و ارزش‌های سازمانی کارمندان

1. Hersey, Paul & Blanchard, Kenneth H.
2. Usman, Ali
3. Fingane

مطالعه رابطه نظام‌های ارزشی و تعهد سازمانی کارکنان آموزش و پرورش شهر ایزده

پرداخته است. نتایج تحقیقات وی بیان‌گر این مطلب است که تعهدسازمانی را می‌توان به وسیله‌ی ادراک و تصور کارمندان در خصوص ارزش‌های سازمان پیش‌بینی نمود هدف از انجام این پژوهش، بررسی رابطه میان نظام ارزشی و تعهدسازمانی کارکنان آموزش و پرورش شهر ایزده در سال ۱۳۸۹ می‌باشد که شامل کلیه‌ی کارکنان اداری و آموزشی آموزش و پرورش شهر ایزده در تمامی مقاطع تحصیلی- کارکنان اداری، مدیران و معاونان مدارس، کادر آموزشی ابتدایی، راهنمایی، متوسطه، کار و دانش، فنی و حرفه‌ای، دبیران ورزش و پرورشی- و با ترکیب جنسیتی مرد و زن خواهد بود. هدف اصلی از انجام این پژوهش پاسخ به این سوال بوده است که آیا نظام‌ارزشی با تعهد سازمانی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان ایزده رابطه دارد؟ بر این اساس فرضیه‌های زیر به محک آزمایش گذاشته شدند:

- بین ارزش نظری و تعهد سازمانی کارکنان آموزش و پرورش رابطه‌ی معناداری وجود دارد.
- بین ارزش اقتصادی و تعهد سازمانی کارکنان آموزش و پرورش رابطه‌ی معناداری وجود دارد.
- بین ارزش هنری و تعهدسازمانی کارکنان آموزش و پرورش رابطه‌ی معناداری وجود دارد.
- بین ارزش اجتماعی و تعهد سازمانی کارکنان آموزش و پرورش رابطه‌ی معناداری وجود دارد.
- بین ارزش سیاسی و تعهد سازمانی کارکنان آموزش و پرورش رابطه‌ی معناداری وجود دارد.
- بین ارزش مذهبی و تعهد سازمانی کارکنان آموزش و پرورش رابطه‌ی معناداری وجود دارد.
- بین مؤلفه‌های نظام‌ارزشی (ارزش‌های نظری، اقتصادی، زیباشناختی، اجتماعی، سیاسی، مذهبی) و تعهد سازمانی کارکنان رابطه‌ی چندگانه وجود دارد.

ارزش‌ها

آلپورت^۱ (۱۹۶۳)، معتقد است که ارزش‌ها، باورهایی هستند که بر اساس آن‌ها فرد با درنظر گرفتن سلیقه و رجحان عمل می‌کند. گاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی

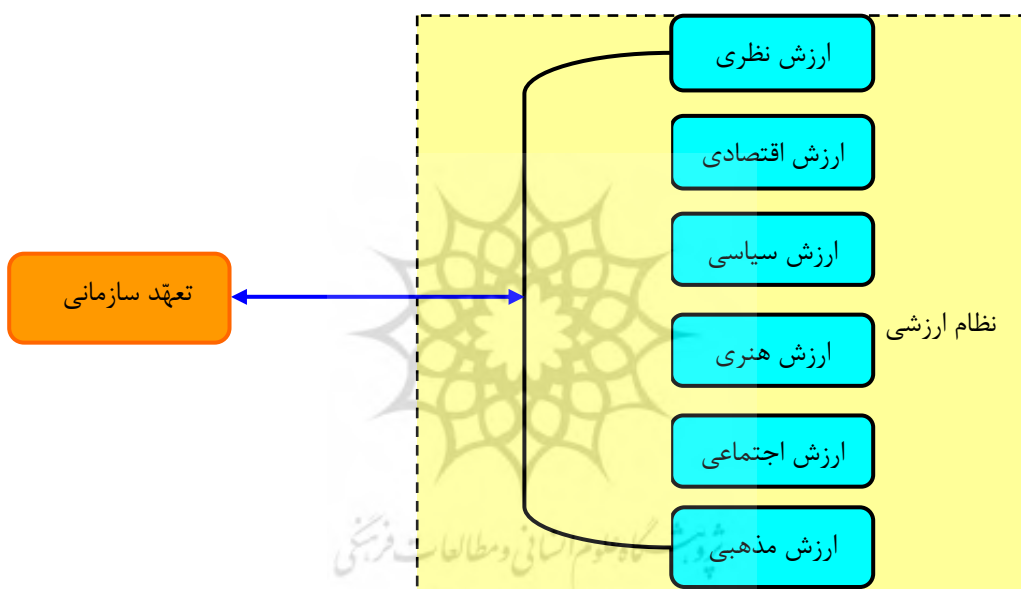
ادوارد اسپرانگر^۲ روان‌شناس آلمانی، شخصیت آدمی را براساس نظام ارزشی و شکل‌پذیری آن از این نظام به شش نوع تیپ^۳ تقسیم می‌کند:

- فرد اقتصادی^۴ یا سوداگر - فرد نظری^۵ یا فلسفی - فرد هنری^۶ یا زیباگرا - فرد اجتماعی یا مردم‌گرا - فرد مذهبی یا وحدت‌گرا - فرد سیاسی یا قدرت‌طلب (مشبکی ۱۳۸۵، ۸۶-۸۷)

1. Aollport
2. Edward Spranger
3. Type
4. Economic man
5. Theoretical man
6. Aesthetics man

تعهد سازمانی

مودای و همکاران^۱ (۱۹۸۲) معتقدند تعهد سازمانی عبارت است از یک رابطه قوی از همانند سازی فرد با یک سازمان و وابستگی او به آن سازمان. تعهد نوعی حالت روانی است که رابطه میان فرد شاغل و سازمان را مشخص نموده و براساس آن فرد تصمیم می‌گیرد در سازمان بماند و یا آن را ترک کند (آلن و می‌یر، ۱۹۹۳ به نقل از ساعتچی ۱۳۸۶، ۱۲۱). تعهد سازمانی عبارت است از حس اشتیاق فرد به حفظ عضویت در سازمان و قبول هنجارها، اهداف سازمانی و پای‌بندی به اصول پذیرفته شده و مورد قبول سازمان، تلاش برای برآورده نمودن اهداف سازمانی و همچنین داشتن تفکر مثبت یا منفی نسبت به کل سازمان (مقیمی ۱۳۸۵، ۳۹۲).



نمودار ۲. مدل مفهومی رابطه‌ی نظام ارزشی و تعهد سازمانی

پژوهش‌های صورت گرفته در مورد نظام ارزشی و تعهد سازمانی:

- پژوهش بررسی نظام ارزشی و کمال‌گرایی با آسیب‌پذیری روانی در کارکنان بهزیستی شهرستان اهواز که در میان کارکنان بهزیستی شهرستان اهواز و توسط ولی‌زاده در سال ۱۳۸۶ انجام گردید و نتایج آن بدین شرح می‌باشند:

1. Mowday & et al

مطالعه رابطه نظام‌های ارزشی و تعهد سازمانی کارکنان آموزش و پرورش شهر ایزده

- رابطه میان نظام ارزشی (نظری، اقتصادی، هنری، اجتماعی، سیاسی و مذهبی) و آسیب‌پذیری روانی تایید نگردید.

- میان کارکنان با سطح تحصیلات مختلف از لحاظ هیچ‌یک از متغیرهای وابسته (کمال‌گرایی، آسیب‌پذیری روانی و نظام ارزشی) تفاوت معناداری وجود ندارد.

۱- پژوهش بررسی نظام ارزشی دانشجویان کارشناسی دانشگاه شیراز توسط کرمی و در سال ۱۳۸۱ انجام گرفت، نمونه این پژوهش ۳۲۲ نفر (۱۶۰ نفر پسر و ۱۶۰ نفر دختر) بود که با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌بندی و انتخاب شده بودند و نتایج این پژوهش نیز به شرح زیر به دست آمد:

- سلسله مراتب نظام ارزشی دانشجویان به ترتیب عبارت است از: ارزش‌های اجتماعی، سیاسی، مذهبی، اقتصادی، نظری و هنری.

- نظام ارزشی دانشجویان دختر و پسر متفاوت است.

- نظام ارزشی دانشکده‌های دانشگاه شیراز متفاوت است.

- نظام ارزشی دانشجویان متأهل و مجرد متفاوت است.

- نظام ارزشی دانشجویان سال ۸۱ با دانشجویان سال ۵۴ متفاوت است.

۲- پژوهش بررسی رابطه بین سیستم‌های ارزشی و کیفیت زندگی کاری با ریسک‌پذیری و تعهد سازمانی در مدیران شرکت ملی مناطق نفت‌خیز جنوب در سال ۱۳۸۲ توسط نیروئی انجام گرفت که جامعه آماری شامل ۱۵۰ نفر از کارکنان مناطق نفت‌خیز جنوب بود و نتایج به‌دست آمده‌ی آن، بدین شرح می‌باشند:

- رابطه میان نظام ارزشی مدیران شرکت ملی مناطق نفت‌خیز جنوب و ریسک‌پذیری آنان تایید گردید.

- رابطه میان نظام ارزشی مدیران شرکت ملی مناطق نفت‌خیز جنوب و تعهدسازمانی آنان تایید گردید.

- رابطه میان کیفیت زندگی کاری مدیران شرکت ملی مناطق نفت‌خیز جنوب و ریسک‌پذیری آنان تایید گردید.

- رابطه میان کیفیت زندگی کاری مدیران شرکت ملی مناطق نفت‌خیز جنوب و تعهد سازمانی آنان تایید گردید.

۳- پژوهش رابطه سیستم‌های ارزشی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی شوشتر در سال ۸۱ با نمونه‌ی آماری ۱۲۰ نفر (۶۰ نفر زن و ۶۰ نفر مرد) از کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد شوشتر توسط میرزاوندی انجام، که نتایج آن به شرح زیر می‌باشد:

- بین سیستم ارزشی و تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد شوشتر رابطه معناداری وجود دارد.
 - بین سیستم ارزشی و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه آزاد شوشتر رابطه معناداری وجود دارد.
 - بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه آزاد شوشتر رابطه معنادار وجود دارد.
- ۴- عثمان^۱ (۲۰۰۹) پژوهشی را با عنوان رهبری معنوی در مشاغل بانکی و تأثیر آن بر روی تعهد سازمانی در پاکستان انجام داد که نتایج این پژوهش بدین شرح می‌باشند: ارتباط درونی قوی با محیط کار باعث افزایش تعهد، دلبستگی و وفاداری به سازمان می‌شود؛ دارا بودن فرهنگ معنوی قوی تأثیر به‌سزایی در افزایش تعهد سازمانی دارد.
- ۵- برونو و لای^۲ (۲۰۰۷) ضمن تحقیق خود با عنوان ارزش‌های شخصی و اثربخشی رهبری که بر روی ۴۰۰ نفر از مدیران اجرایی در برزیل به انجام رسید به این نتیجه‌ها دست یافتند که در ارزش‌های مقطعی شخصی این افراد یک عدم توازن، با غلبه ارزش‌های نظری و اقتصادی بر سایر ارزش‌ها وجود دارد و نیز یک رابطه مثبت بالا بین تعادل ارزش‌های شخصی و اثر بخشی رهبری وجود دارد.

جامعه آماری

جامعه‌ی آماری این پژوهش را کلیه‌ی کارکنان اداری و آموزشی آموزش و پرورش شهر ایذه که در مقاطع مختلف تحصیلی و با عناوین کارمند، مدیر، معاون، آموزگار، مربی و دبیر در این مدیریت مشغول به کار می‌باشند، تشکیل می‌دهد که تعداد این کارکنان ۱۳۸۷ نفر می‌باشد. جهت انتخاب نمونه‌ها و تعمیم‌پذیری بیش‌تر یافته‌ها از شیوه‌ی نمونه‌گیری خوشه‌ای چند مرحله‌ای (MCS)^۳ استفاده گردید.

جدول ۱. حجم نمونه

اداره / آموزشگاه	تعداد کارکنان	نسبت به کل کارکنان	تعداد نمونه
اداری	۷۸	۵/۶٪	۱۷
پیش‌دانشگاهی و دبیرستان	۲۳۰	۱۶/۶٪	۵۰
کارودانش	۱۱۶	۸/۴٪	۲۵
فنی و حرفه‌ای	۴۳	۳/۱٪	۹
تربیت بدنی	۱۳۵	۹/۷٪	۳۰
راهنمایی	۲۹۸	۲۱/۵٪	۶۵
ابتدایی	۴۸۷	۳۵/۱٪	۱۰۶
جمع	۱۳۸۷	۱۰۰٪	۳۰۲

1. Usman, Ali
2. Leo F.C Bruno & Eduardo G.E. Lay
3. Multistage Custer Sampling

ابزار گردآوری داده‌ها

پرسش‌نامه نظام ارزشی (SOV)^۱

در پژوهش حاضر برای بررسی اولویت‌های ارزشی افراد از این پرسش‌نامه استفاده شده است، این آزمون برای اولین بار در سال ۱۹۳۱ به وسیله‌ی آلپورت و ورنون منتشر گردید، این پرسش‌نامه در سال ۱۹۵۱ به وسیله‌ی لیندزی و مجدداً در سال ۱۹۶۲ توسط هر سه محقق مورد تجدید نظر قرار گرفت. نمره‌ای است که آزمودنی از پاسخ به پرسش‌نامه نظام ارزشی کسب می‌کند و عبارت است از احساس فرد نسبت به نوعی باور و اعتقاد خاص، که فرد بر اساس آن رفتار می‌کند، شش ارزش را به شرح ذیل اندازه‌گیری می‌کند:

- ارزش نظری: صاحبان این ارزش به کشف حقیقت از طریق روش‌های منطقی اهمیت زیادی می‌دهند.

- ارزش اقتصادی: دارندگان این ارزش بر مفید بودن و عملی بودن تأکید می‌کنند.

- ارزش زیبایی: دارنده این احساس به شکل و هماهنگی مسائل ارزش زیادی می‌دهد.

- ارزش اجتماعی: کسی که چنین ارزشی دارد، عشق ورزیدن به مردم را مهم می‌شمارد.

- ارزش سیاسی: دارندگان این ارزش به کسب قدرت و اعمال نفوذ توجه زیادی می‌کنند.

- ارزش مذهبی: صاحب این ارزش به وحدت تجربه و درک همه عالم خلقت به‌عنوان یک کل توجه می‌کند.

این آزمون دارای ۴۵ سوال می‌باشد، آزمون دارای دو بخش است: بخش اول ۳۰ سوال دارد که هر کدام دارای دو قسمت است و فرد با گذاشتن علامت تمایل شخصی خود را مبنی بر ترجیح یکی بر دیگری نشان می‌دهد. بخش دوم آزمون ۱۵ سوال دارد که هر کدام دارای ۴ جواب انتخابی است و آزمودنی هر ۴ جواب را به ترتیب اولویت انتخاب می‌کند، که هر اولویت دارای نمره خاص خود است (نورالدین، به نقل از کوشکی ۱۳۸۰) محمدی روزبهانی، مهرابی‌زاده هنرمند و شکرکن (۱۳۷۷) با استفاده از روش کودر-ریچاردسون ۲ و با حجم نمونه‌ی ۹۰ نفری از دانشجویان برای ارزش‌های نظری، اقتصادی، هنری، اجتماعی، سیاسی و مذهبی ضرایبی را به ترتیب برابر ۰/۹۳، ۰/۸۹، ۰/۸۵، ۰/۹۲، ۰/۸۱ و ۰/۹۶ به دست آوردند (به نقل از مهرابی‌زاده هنرمند و دیگران، ۱۳۸۲).

1. Study Of Values

2. Kuder- Richardson

جدول ۲. ضرایب پایایی در پژوهش حاضر

مذهبی	سیاسی	هنری	اجتماعی	اقتصادی	نظری	ارزش‌ها روش
۰/۹۳	۰/۸۷	۰/۸۹	۰/۹۰	۰/۹۲	۰/۸۴	بازآزمایی

پرسش‌نامه تعهد سازمانی (COQ)^۱

این ابزار مشخص می‌کند که فرد تا چه اندازه در قبال سازمان خود احساس مسئولیت می‌کند و در حقیقت میزان تعهدسازمانی افراد را اندازه‌گیری می‌کند. پرسش‌نامه توسط سه محقق به نام‌های مودای، استیروز و پورتر^۲ در سال ۱۹۷۹ ابداع گردید^۳. آزمون دارای ۱۵ سوال می‌باشد که مقیاس سنجش یک طیف هفت درجه‌ای (۱= کاملاً مخالفم تا ۷= کاملاً موافقم) می‌باشد (مقیمی ۱۳۸۵، ۴۰۱). طالب پور و امامی (۱۳۸۴) در پژوهش خود با ۳۶۴ نفر نمونه، و با استفاده از آلفای کرونباخ، ضریب اعتبار پرسش‌نامه‌ی تعهدسازمانی را ۰/۸۲ عنوان نمودند. در تحقیق حاضر برای تعیین پایایی پرسش‌نامه تعهدسازمانی از روش‌های آلفای کرونباخ و تنصیف استفاده شد که برای کل پرسش‌نامه برابر با ۰/۸۰ و ۰/۸۱، که بیان‌گر ضرایب پایایی قابل قبول پرسش‌نامه یاد شده می‌باشد.

روش تحلیل داده‌ها

پژوهش حاضر، یک تحقیق از نوع همبستگی می‌باشد. به‌منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها در این تحقیق از روش‌های آماری زیر استفاده شده است:
روش‌های آمار توصیفی (محاسبه فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار) و روش‌های آمار استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون چند متغیری و نیز روش‌های آلفای کرونباخ و تنصیف برای محاسبه ضرایب پایایی).
جهت تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده از نرم افزار کامپیوتری «SPSS» نسخه هفدهم استفاده شده است. ضمناً برای کلیه فرضیه‌ها سطح معنی‌داری $\alpha = 0/05$ در نظر گرفته شده است.

1. Organizational Commitment Questionnaire
2. Mowday, R. T; Steers, R. M & Porter, L. W

۳. منبع اصلی آن به شرح ذیل می‌باشد:

R.T. Mowday & R.M. Steers and L.W. Porter, «The Measure of Organizational Commitment», Journal of Vocational Behavior, vol. 14.1979.P.288.

یافته‌ها

در این قسمت ابتدا یافته‌های توصیفی که شامل میانگین و انحراف معیار هر یک از ارزش‌های شش‌گانه ارائه گردیده سپس یافته‌های مربوط به فرضیه‌ها در قسمت بعدی مورد بررسی قرار می‌گیرند.

یافته‌های توصیفی این پژوهش شامل شاخص‌های آماری مانند میانگین، انحراف معیار، حداکثر، حداقل و تعداد آزمودنی‌های نمونه می‌باشد که برای کلیه متغیرهای مورد مطالعه در این پژوهش، در جدول ۴-۴ ارائه شده است.

جدول ۳. میانگین، انحراف معیار، حداقل و حداکثر نمره آزمودنی‌ها در متغیرهای تحقیق

تعداد	حداکثر	حداقل	انحراف معیار	میانگین	شاخص‌های آماری متغیر
۳۰۰	۵۸	۳۰	۵/۳۴	۴۳/۵۶	ارزش‌های نظری
	۵۵	۲۴	۵/۳۸	۴۰/۵۶	ارزش‌های اقتصادی
	۵۱	۲۴	۵/۷۵	۳۷/۰۲	ارزش‌های زیباشناختی
	۵۶	۲۹	۴/۳۸	۴۰/۸۴	ارزش‌های اجتماعی
	۵۱	۲۶	۴/۴۶	۴۰/۳۵	ارزش‌های سیاسی
	۶۱	۱۸	۶/۸۵	۳۸/۲۳	ارزش‌های مذهبی
	۱۰۵	۳۰	۱۴/۱۶	۷۸/۴۳	تعهدسازمانی

همان‌طوری که در جدول ۳ مشاهده می‌شود در متغیر ارزش‌های نظری میانگین و انحراف معیار، به ترتیب ۴۳/۵۶ و ۵/۳۴، در متغیر ارزش‌های اقتصادی، ۴۰/۵۶ و ۵/۲۸، در متغیر ارزش‌های زیباشناختی، ۳۷/۰۲ و ۵/۷۵، در متغیر ارزش‌های اجتماعی، ۴۰/۸۴ و ۴/۳۸، در متغیر ارزش‌های سیاسی، ۴۰/۳۵ و ۴/۴۶، در متغیر ارزش‌های مذهبی، ۳۸/۲۳ و ۶/۸۵ و در متغیر تعهدسازمانی، میانگین و انحراف معیار، به ترتیب ۷۸/۴۳ و ۱۴/۱۶ می‌باشد.

جدول ۴. ضرایب همبستگی ساده بین ارزش‌های شش‌گانه و تعهد سازمانی کارکنان

متغیر ملاک	شاخص آماری متغیر پیش بین	ضریب همبستگی	سطح معنی داری	تعداد نمونه
تعهد سازمانی	ارزش‌های نظری	۰/۰۵	۰/۳۷۵	۳۰۰
	ارزش‌های اقتصادی	-۰/۲۴	۰/۰۰۰۱	
	ارزش‌های زیباشناختی	-۰/۱۳	۰/۰۲۳	
	ارزش‌های اجتماعی	-۰/۰۱	۰/۸۵۷	
	ارزش‌های سیاسی	-۰/۱۴	۰/۰۱۷	
	ارزش‌های مذهبی	۰/۳۱	۰/۰۰۰۱	

جدول ۵. ضرایب همبستگی چندگانه متغیرهای پیش‌بین (ارزش‌های نظری، اقتصادی، زیباشناختی، اجتماعی، سیاسی، مذهبی) با تعهد سازمانی کارکنان با روش‌های ورود (Enter) و مرحله‌ای (stepwise)

الف متغیر ملاک	شاخص آماری متغیرهای پیش بین	همبستگی چندگانه MR	ضریب تعیین	ضرایب رگرسیون (β)						نسبت F احتمال p	ب متغیر پیش بین
				۱	۲	۳	۴	۵	۶		
تعهد سازمانی	۱- ارزش نظری	۰/۰۵	۰/۰۰							$\beta = ۰/۰۵$ $t = ۰/۸۸۸$ $p = ۰/۳۷۵$	
	۲- ارزش اقتصادی	۰/۲۴	۰/۰۶							$\beta = -۰/۲۴$ $t = -۴/۳۰$ $p = ۰/۰۰۰۱$	
	۳- ارزش زیباشناختی	۰/۲۸	۰/۰۸							$\beta = -۰/۱۵$ $t = -۲/۶۰$ $p = ۰/۰۱۰$	
	۴- ارزش اجتماعی	۰/۳۰	۰/۰۹							$\beta = -۰/۱۸$ $t = -۲/۹۸$ $p = ۰/۰۰۳$	
	۵- ارزش سیاسی	۰/۳۶	۰/۱۳							$\beta = -۰/۲۳$ $t = -۳/۸۹$ $p = ۰/۰۰۰۱$	
	۶- ارزش مذهبی	۰/۳۷	۰/۱۴							$\beta = -۰/۲۳$ $t = -۲/۲۹$ $p = ۰/۰۲۳$	
تعهد سازمانی	۱- ارزش مذهبی	۰/۳۱	۰/۱۰							$\beta = ۰/۳۱$ $t = ۵/۷۴$ $p = ۰/۰۰۰۱$	
	۲- ارزش نظری	۰/۳۳	۰/۱۱							$\beta = ۰/۱۱$ $t = ۲/۰۹$ $p = ۰/۰۳۷$	

نتایج

فرضیه اول

نتایج تحقیق در سطح خطای ۵ درصد، همان طوری که در جدول ۴ ملاحظه می‌شود بین ارزش‌های نظری و تعهد سازمانی کارکنان رابطه‌ی مثبت معنی‌داری وجود ندارد و فرضیه‌ی اول تأیید نگردید. این یافته با نتایج پژوهش نیروئی (۱۳۸۲) که در آن بین ارزش نظری و تعهد رابطه‌ی معناداری یافت نشد، هم‌سو می‌باشد. هم‌چنین با پژوهش میرزاوندی، (۱۳۸۱) که در آن میان ارزش نظری و تعهد رابطه معنادار یافت نشد نیز هم‌خوانی وجود دارد.

فرضیه دوم

نتایج تحقیق در سطح خطای ۵ درصد، همان طوری که در جدول ۴ نشان داده شده است، بین ارزش‌های اقتصادی و تعهدسازمانی کارکنان رابطه‌ی منفی معنی‌داری وجود دارد و فرضیه‌ی دوم تأیید می‌گردد؛ به عبارت دیگر، هر چه ارزش‌های اقتصادی کارکنان افزایش می‌یابد به همان اندازه تعهد سازمانی آنان کاهش پیدا می‌کند. این یافته با نتایج پژوهش نیروئی (۱۳۸۲) که در آن بین ارزش اقتصادی و تعهد رابطه‌ی معناداری یافت شد، هم‌سو می‌باشد. هم‌چنین با پژوهش میرزاوندی، (۱۳۸۱) که در آن میان ارزش اقتصادی و تعهد رابطه معنادار یافت شد، نیز هم‌خوانی وجود دارد.

فرضیه سوم

نتایج تحقیق در سطح خطای ۵ درصد، همان طوری که در جدول ۴ ملاحظه می‌شود بین ارزش‌های زیباشناختی و تعهدسازمانی کارکنان رابطه‌ی منفی معنی‌داری وجود دارد و فرضیه‌ی سوم تأیید می‌گردد؛ به عبارت دیگر، هر چه ارزش‌های زیباشناختی کارکنان افزایش می‌یابد، به همان اندازه تعهدسازمانی آنان کاهش پیدا می‌کند. مقایسه‌ی این یافته با یافته‌های حاصل از پژوهش‌های نیروئی (۱۳۸۲) و میرزاوندی (۱۳۸۱) که در آن میان ارزش هنری (زیباشناختی) و تعهد رابطه‌ی منفی معنی‌دار وجود دارد، هم‌سو می‌باشد.

فرضیه چهارم

نتایج تحقیق در سطح خطای ۵ درصد، همان طوری که در جدول ۴ مشاهده می‌شود، بین ارزش‌های اجتماعی و تعهدسازمانی کارکنان رابطه‌ی منفی معنی‌داری وجود ندارد و فرضیه‌ی

چهارم تأیید نمی‌گردد. در مورد این یافته نیز، با مقایسه‌ای که با نتایج به‌دست آمده حاصل از پژوهش‌های نیروئی (۱۳۸۲) و میرزاوندی (۱۳۸۱) صورت گرفت، هم‌سویی وجود دارد.

فرضیه پنجم

نتایج تحقیق در سطح خطای ۵ درصد، همان طوری که در جدول ۴ ملاحظه می‌شود، بین ارزش‌های سیاسی و تعهدسازمانی کارکنان رابطه‌ی منفی معنی‌داری وجود و فرضیه‌ی پنجم تأیید می‌گردد؛ به عبارت دیگر، افزایش ارزش‌های سیاسی کارکنان، با کاهش تعهدسازمانی آنان همراه شده است. این یافته با نتایج به‌دست آمده از پژوهش نیروئی (۱۳۸۲) مغایر می‌باشد. هم‌چنین یافته‌ی پژوهش حاضر با نتایج حاصل از پژوهش میرزاوندی (۱۳۸۱) که در آن رابطه‌ی معناداری میان تعهد و ارزش سیاسی یافت نشد، مغایرت دارد.

فرضیه ششم

نتایج تحقیق در سطح خطای ۵ درصد، همان طوری که در جدول ۴ نشان داده شده است، بین ارزش‌های مذهبی و تعهدسازمانی کارکنان رابطه‌ی مثبت معنی‌داری وجود دارد و فرضیه‌ی ششم تأیید می‌گردد؛ به عبارت دیگر، افزایش ارزش‌های مذهبی کارکنان، با افزایش تعهدسازمانی آنان همراه شده است. این یافته با نتایج به دست آمده به‌وسیله‌ی نیروئی (۱۳۸۲) و هم‌چنین میرزاوندی (۱۳۸۱)، هم‌سویی کاملی دارد.

فرضیه هفتم

در سطح خطای ۵ درصد و با توجه به یافته‌های جدول ۵ بین مؤلفه‌های نظام ارزشی (ارزش‌های نظری، اقتصادی، زیباشناختی، اجتماعی، سیاسی، مذهبی) و تعهدسازمانی کارکنان رابطه‌ی چندگانه وجود دارد. هم‌چنین با توجه به قسمت «ب» جدول مذکور، مشاهده می‌شود که از میان ارزش‌های نظری، اقتصادی، زیباشناختی، اجتماعی، سیاسی، مذهبی به عنوان متغیرهای پیش‌بین، متغیرهای ارزش‌های مذهبی و نظری به ترتیب پیش‌بینی‌کننده برای تعهدسازمانی کارکنان می‌باشند و ارزش‌های اقتصادی، زیباشناختی، اجتماعی و سیاسی در پیش‌بینی‌کنندگی تعهدسازمانی کارکنان نقشی ایفا نمی‌کنند. در پژوهش نیروئی (۱۳۸۲) یافته‌های به دست آمده حاکی از آن است که بین ارزش‌های اقتصادی، هنری و مذهبی با تعهد رابطه وجود دارد، اما میان ارزش‌های نظری، اجتماعی و سیاسی با تعهد رابطه وجود ندارد؛ این یافته‌ها با یافته‌های میرزاوندی (۱۳۸۱) هم‌سویی کامل دارد، اما با پژوهش حاضر به‌صورت نسبی رابطه دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

تعهد یکی از عوامل مهم در جهت افزایش بهره‌وری نیروی انسانی و اثربخشی سازمان است. تعهدسازمانی در واقع نوعی نگرش در مورد وفاداری کارکنان به سازمان و فرآیندی مستمر است که به واسطه‌ی مشارکت افراد در تصمیمات سازمانی، توجه افراد به سازمان و موفقیت و رفاه سازمان را می‌رساند. توجه به نظام‌های ارزشی کارکنان و تقویت این ارزش‌ها باعث افزایش تعهدسازمانی و در نتیجه ایجاد یک نگرش مثبت در میان کارکنان و در نهایت افزایش بهره‌وری خواهد شد.

در پژوهش حاضر با استفاده از پرسش‌نامه‌های نظام ارزشی آلپورت، لیندزی و ورنون و پرسش‌نامه تعهدسازمانی مودای، استیرز و پورتر سعی شد تا رابطه‌ی احتمالی میان تعهدسازمانی و ارزش‌های شش‌گانه نظری، اجتماعی، اقتصادی، زیبایی‌شناختی، سیاسی و مذهبی بررسی شود. نتایج به دست آمده این پژوهش نشان داد که میان ارزش‌های نظری و اجتماعی با تعهد سازمانی رابطه‌ای معنادار وجود ندارد، اما ارزش‌های اقتصادی، زیبایی‌شناختی، سیاسی و مذهبی با تعهدسازمانی رابطه‌ی معناداری دارند. با توجه به این‌که ارزش‌های نظری و اجتماعی به نوعی در بطن و کنه آموزش و پرورش وجود دارند، عدم رابطه‌ی معنادار آن‌ها در این پژوهش با تعهدسازمانی جای تأمل دارد و بایستی با پژوهش‌های دیگر چرایی آن مورد بررسی قرار گیرد؛ از طرف دیگر، وجود رابطه‌ی معنادار میان ارزش‌های اقتصادی، زیبایی‌شناختی، سیاسی و مذهبی با تعهدسازمانی نیز در نوع خود در خور توجه می‌باشد. توجه مدیران و برنامه‌ریزان کلان آموزش و پرورش به ارزش‌های اقتصادی، زیبایی‌شناختی، سیاسی و مذهبی می‌تواند گامی مؤثر در تعمیق تعهدسازمانی کارکنان آموزش و پرورش و در نهایت «مدیریت آینده» خواهد بود؛ چرا که گفته شده است: «سرمایه‌گذاری برای صد سال آینده، سرمایه‌گذاری در آموزش و پرورش نیروی انسانی است».

پیشنهادات

از نتایج این گونه برمی‌آید که توجه به ارزش‌های اقتصادی کارکنان آموزش و پرورش و افزایش حقوق و مزایای آنان، می‌تواند گامی مؤثر در جهت افزایش تعهدسازمانی باشد و نیز با دقت نظر در نتایج به دست آمده، می‌توان دریافت که توجه به ارزش‌های سیاسی و مذهبی و تقویت این ارزش‌ها با برنامه‌ریزی صحیح توسط برنامه‌ریزان نیروی انسانی در سطح کلان آموزش و پرورش، می‌تواند باعث افزایش تعهد و در نتیجه کارایی و اثربخشی بیش‌تر شود؛ در پایان با توجه به معنادار بودن رابطه‌ی میان نظام‌ارزشی و تعهدسازمانی، پیشنهاد می‌شود مدیران و

برنامه‌ریزان آموزش و پرورش جهت ارتقای سطح تعهدسازمانی و در نتیجه افزایش بهره‌وری، به یافته‌های پژوهش‌هایی از این دست و اهمیت توجه به نظام ارزشی کارکنان، دقت نظر بیش‌تری داشته باشند.

منابع

- رابینز، استیفن پی (۱۹۹۶). *رفتار سازمانی*. (ترجمه‌ی علی پارسایان، سید محمد اعرابی، ۱۳۸۵). جلد اول. تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی، چاپ یازدهم.
- راس، آلن. ا. (۱۳۸۶). *روان‌شناسی شخصیت*. مترجم سیاوش جمالفر. تهران: انتشارات نشر روان، چاپ پنجم.
- رضائیان، علی. (۱۳۸۲). *مبانی سازمان و مدیریت*. تهران: انتشارات سمت، چاپ پنجم.
- زارعی متین، حسن. (۱۳۸۴). *سازمان و مدیریت (رویکرد اقتصادی)*. تهران: انتشارات دانشگاه تهران، چاپ سوم.
- زارعی، جواد و کوزه‌چیان، هاشم و طالب‌زاده، مهدی. (۱۳۸۲). *بررسی ارتباط تعهد سازمانی و رضایت شغلی مدیر و معلمان مرد تربیت بدنی آموزشگاه‌های استان خراسان*. فصلنامه المپیک، سال یازدهم شماره‌های (۲و۱) (دو شماره‌ی پایایی) بهار و تابستان ۸۲، صص ۵۲-۴۳.
- زندى دره‌غریبی، تاج‌محمد. (۱۳۸۹). *روش تحقیق گام به گام*. ایذه: انتشارات خودآگه، چاپ اول.
- ساعتچی، محمود. (۱۳۸۶). *روانشناسی صنعتی و سازمانی*. تهران: انتشارات نشر ویرایش، چاپ اول.
- سلیمانی، نادر. *بررسی رابطه نظام‌های ارزشی مدیران با سبک و رفتار رهبری آنان در دبیرستانهای دولتی پسرانه شهر اصفهان*. پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان اصفهان.
- طالب‌زاده، مهدی و امامی، فرشاد. (۱۳۸۵). *ارتباط تعهد سازمانی و دلبستگی شغلی و مقایسه آن بین دبیران تربیت بدنی مرد آموزشگاه‌های هفت‌گانه مشهد*. پژوهش در علوم ورزشی، شماره دوازدهم، صص ۳۲-۱۵.
- فرهنگ‌المنتری آکسفورد. (۱۹۹۸). تهران: انتشارات یادواره کتاب، چاپ مکرر.
- فرهنگی، علی‌اکبر و حسین‌زاده، علی. (۱۳۸۴). *دیدگاه نوین درباره‌ی تعهدسازمانی*. ماه‌نامه‌ی تدبیر، شماره (۱۵۷)، صفحات ۲۱-۱۶.
- کاوش، مرجان. (۱۳۸۹). *بررسی تأثیر نظام پیشنهادها بر رضایت شغلی کارکنان شرکت ملی گاز اهواز*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت دولتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد شوشتر.
- کرمی، منصور. (۱۳۸۱). *بررسی نظام ارزشی دانشجویان کارشناسی دانشگاه شیراز*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. رشته تاریخ و فلسفه تعلیم و تربیت، دانشگاه شیراز.
- مشبکی، اصغر. (۱۳۸۵). *مدیریت رفتار سازمانی (تحلیل کاربردی، ارزشی از رفتار انسانی)*. تهران: انتشارات ترمه، چاپ سوم.

مطالعه رابطه نظام‌های ارزشی و تعهد سازمانی کارکنان آموزش و پرورش شهر ایزده

- مقیم، سید محمد. (۱۳۸۵). *سازمان و مدیریت رویکردی پژوهشی*. تهران: انتشارات ترمه، چاپ چهارم.
- مهرداد، علی. (۱۳۸۱). *روان‌شناسی صنعتی و سازمانی*. تهران: انتشارات جنگل، چاپ دوم.
- مهرابی‌زاده هنرمند و دیگر همکاران. (۱۳۸۳). *مقایسه نظام‌ارزشی و نگرش‌های دانش‌آموزان سال سوم دبیرستان‌های اهواز با والدین و نزدیک‌ترین دوستان هم‌کلاسی آنان*. مجله علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، دوره سوم شماره‌های ۱ و ۲ صص. ۱۴۲-۱۲۱.
- میرزاوندی، جهانگیر (۱۳۸۱). *بررسی رابطه سیستم‌های ارزشی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی شوشتر*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی اهواز.
- نهادن‌پایان، محمد. (۱۳۸۵). *درآمدی بر اخلاق کسب و کار در محیط جهانی*. تهران: مرکز مطالعات جهانی شدن، چاپ اول.
- نیروئی، مریم. (۱۳۸۲). *بررسی رابطه نظام ارزشی و کیفیت زندگی کاری با ریسک‌پذیری و تعهد سازمانی در مدیران شرکت ملی مناطق نفت‌خیز جنوب*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی اهواز.
- هرسی، پال و بلانچارد، کنت. (۱۳۸۴). *مدیریت رفتار سازمانی*. ترجمه علی علاقه‌بند. تهران: انتشارات امیرکبیر، چاپ بیست‌وپنجم.

Allport, G; Wernon, Philip E; & Lindsey, Gardner (1960). *Study of values*. Boston: Houghton Mifflin

Bruno, Leo F.C & Lay, Eduardo G.E (2007). *Personal value and leadership effectiveness*. Federal University of Amazonas

Fingan, Joan. (2000). *the impact of person and organizational values on organizational commitment*. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 73,149.

Mowday, R. Porter, L. & Steers, R. (1982). *Employee- organization linkage*, New York: academic press.

Robbins, S.P. (2005). *Organizational Behavior*. 11th Ed. New York Prentice- Hall.

Usman, Ali. (2009). *Leadership spirituality in banking professionals and Its Impact on Organizational commitment*. University of Punjab Gujranwala campus, Pakistan, Vol.5, No.3. March 2010.